

POSTANOWIENIE

Dnia 5 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa E.K.
przeciwko Z. [...] spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 5 maja 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 5 maja 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w W. w sprawie z powództwa E.K. przeciwko Z. [...] Sp. z o.o. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy oddalił apelacje powódki i pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 7 grudnia 2015 r., sygn. akt IV P (...), którym Sąd ten uwzględnił powództwo co do zasady i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu odwoławczego Sąd Rejonowy

prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, wyprowadził właściwe wnioski z przeprowadzonych w sprawie dowodów i należycie uzasadnił swoje rozstrzygnięcie, nie naruszając przy tym art. 233 k.p.c.

Sądy ustaliły, że bezpośredni przełożeni powódki mieli bieżący kontakt z pracownikami oddziału w W., wiedzieli w jaki sposób zachowuje się powódka oraz o zastrzeżeniach, jakie do tego zachowania mieli jej współpracownicy. Co więcej, również zarząd pozwanej był informowany o zachowaniu powódki w trakcie rozmów z przełożonymi powódki, jednak nie podejmował on żadnych działań, czy to w celu ukarania powódki, czy choćby wyjaśnienia sytuacji.

Wobec powyższego Sąd drugiej instancji podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § k.p., a zatem było niezgodne z prawem. Jednocześnie jednak Sądy uznały przywrócenie powódki do pracy za niezasadne i przyznały jej odszkodowanie.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną pozwana w części co do oddalenia apelacji pozwanej oraz rozstrzygnięcia o kosztach. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Wskazano, że w sprawie istnieją istotne zagadnienia prawne, a mianowicie:

1. Czy w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. „uzyskanie” przez pracodawcę wiedzy o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę polega na powzięciu przez pracodawcę konkretnej wiedzy o danym czynie pracownika stanowiącym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych czy też wystarczające jest aby do pracodawcy „docierały ogólne, bliżej nieokreślone przez Sąd pierwszej i drugiej instancji skargi na zachowanie pracownika”?

2. Czy w sytuacji gdy zarząd ma do czynienia z ogólnym narzekaniem pracowników na ich przełożonego - dyrektora oddziału - zarząd ma obowiązek w każdym przypadku wszczynać postępowanie mające na celu wykrycie wszelkich nieprawidłowości i czy w przypadku braku wszczęcia takiego postępowania i

dowiedzenia się o naruszeniu w późniejszym czasie dochodzi do naruszenia art. 52 § 2 k.p.?

Skarżąca wskazała również, że w sprawie występuje potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości, to jest art. 52 § 2 k.p., w związku z czym pełnomocnik skarżącej sformułował następujące pytanie prawne: Jaki organ lub osoba w strukturze spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, posiadającą oddziały może być uznany za pracodawcę w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. i czy za pracodawcę może być uznana osoba zajmująca stanowisko kierownicze - dyrektor regionalny - nie posiadająca uprawnień pracowniczych (zawieranie i rozwiązywanie umowy o pracę).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o:

- I. oddalenie skargi kasacyjnej w całości,
- II. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne oraz zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Nie

można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr

560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Sformułowane w niniejszej sprawie zagadnienia prawne nie mają wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, a tym samym mają charakter pozorny, bowiem nie opierają się na ustalonym w sprawie stanie faktycznym, a stanowią jedynie polemikę z ustaleniami Sądów i zacierają jedynie do ich podważenia.

Sądy jednoznacznie wskazały, że Zarząd pozwanej wiedział o zachowaniu powódki już w 2013 r., bowiem członkowie Zarządu byli o nim informowani w rozmowach z pracownikami spółki, w tym z bezpośrednimi przełożonymi powódki. Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, nie była to jedynie pojedyncza, ogólna uwaga, a szczegółowe przedstawienie nagannych działań jakie podejmowała powódka. Pozwana nie wykazała w żaden sposób, aby miała przesłanki by bagatelizować te informacje i traktować je w formie żartu, zwłaszcza, że pochodziły one od osób zajmujących wysokie stanowiska w oddziale spółki we Wrocławiu. Nie można zatem uznać, że było to „ogólne narzekanie pracowników”, o którym pisze skarżąca w jednym z zagadnień prawnych. Z ustaleń Sądów rozpoznających przedmiotową sprawę wynika, że informacje te były na tyle poważne i konkretne, że powinny spowodować reakcję ze strony Zarządu, zmierzającą co najmniej do wyjaśnienia tej sprawy. Brak takiej reakcji wiązać się musiał z ryzykiem przekroczenia terminu na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia

2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Skarżąca nie wykazała w żaden sposób, aby w odniesieniu do art. 52 § 2 k.p. istniały rozbieżności w orzecznictwie sądów, wprost przeciwnie, już z orzeczeń przywołanych w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika, że orzecznictwo Sądu Najwyższego jest, w zakresie kwestii budzącej, zdaniem pozwanej, wątpliwości, wyjątkowo jednolite i precyzyjnie wskazuje na wymagania w zakresie uzyskania informacji o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków przez odpowiednie organy pracodawcy.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania,

sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396; wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2016 r., III PK 84/15, LEX nr 2053639). Ponadto Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zaczyna biec od powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy przez osobę określoną w art. 3¹ k.p., tj. osobę wykonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, uprawnioną do rozwiązania stosunku pracy (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2015 r., I PK 271/14, LEX nr 2026881). Utrwalony jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, że powzięcie przez pracodawcę wiadomości o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., to powzięcie jej przez osobę upoważnioną do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Od reguły tej można odstąpić tylko wyjątkowo, w razie przedłużającego się, nieusprawiedliwionego okolicznościami sprawy postępowania wyjaśniającego przez bezpośrednich przełożonych pracownika, zwłaszcza w sytuacji złożonej struktury organizacyjnej pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42).

Zatem kwestia wskazana przez pozwaną w pytaniu prawnym jest już dostatecznie wyjaśniona w orzecznictwie. Ponadto skarżąca opiera te pytanie na okolicznościach sprzecznych ze stanem faktycznym przedmiotowej sprawy, bowiem Sądy nie uznał bezpośrednich przełożonych powódki za pracodawcę i nie liczyły terminu na złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia od momentu, kiedy to przełożeni powódki dowiedzieli się o jej zachowaniu, lecz właśnie od momentu, kiedy to Zarząd, jako organ uprawniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, uzyskał informacje o nagannych działaniach powódki, które co najmniej, powinny skutkować próbą wyjaśnienia tej kwestii. Pozostaje bowiem niezrozumiałe, czemu te same informacje, które członkowie Zarządu otrzymywali od pracowników już wcześniej, podczas prowadzonych z nimi rozmów, początkowo uznawane były za żart, a dopiero, po roku, gdy zawarto je w piśmie, uznano je za podstawę do zwolnienia powódki.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2 ma swoją podstawę w art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

as